

RECHTSPRAAK

Kristensen en HK Danmark/Experian A/S

Leeftijdsafhankelijke progressiviteit van de pensioenbijdragen valt niet onder de uitzondering van artikel 6 lid 2 Richtlijn 2000/78/EG, maar is in casu wel objectief gerechtvaardigd

Kristensen is in 2007 in dienst getreden van Experian. Zij was toen 29 jaar oud. Op de arbeidsovereenkomst is een bedrijfspensioenverzekering van toepassing, die als volgt is vormgegeven. Jonger dan 35 jaar: werknemersaandeel 3% – aandeel Experian 6%; van 35 tot en met 44 jaar: werknemersaandeel 4% – aandeel Experian 8%; vanaf 45 jaar: werknemersaandeel 5% – aandeel Experian 10%. Het salaris van Kristensen bestond dus uit het overeengekomen basissalaris, namelijk 21.500 Deense kronen (DKK) per maand, vermeerderd met een werkgeversbijdrage voor het pensioen van 6%, dus in totaal 22.790 DKK per maand. Indien Kristensen tussen 35 en 44 jaar zou zijn geweest, dan had zij met inbegrip van de werkgeversbijdrage voor het pensioen 23.220 DKK per maand ontvangen. Was zij ouder dan 45 geweest, dan had zij met inbegrip van de werkgeversbijdrage voor het pensioen 23.650 DKK ontvangen. Na haar ontslag vordert Kristensen negen maanden loon als schadevergoeding, stellende dat haar het loon had moeten toekomen als ware zij ouder dan 45 jaar geweest, nu de pensioenverzekering een verboden onderscheid op grond van leeftijd maakt.

Het Hof van Justitie EU oordeelt als volgt. De centrale vraag is of het de werkgever is toegestaan leeftijdsafhankelijke pensioenbijdragen te betalen in de vorm van loon. Het hoofdgeding betreft werkgeversbijdragen die de onderneming Experian heeft betaald voor haar werknemers tijdens hun tewerkstelling in deze onderneming. Het betreft niet pensioenuitkeringen die wegens hun pensionering zijn verschuldigd. Bovendien is de verbintenis van de werkgever om deze bijdragen te betalen uitsluitend het gevolg van de tussen deze werkgever en zijn werknemers gesloten arbeidsovereenkomst en is hij daartoe niet wettelijk verplicht. De bedrijfspensioenverzekering die in het hoofdgeding aan de orde is, wordt gefinancierd door zowel de werkgever, voor twee derde van de bijdragen, als door de werknemer, voor het resterende deel ervan, zonder dat de overheid daaraan bijdraagt. Bijgevolg behoort die verzekering tot de voordelen die de werkgever aan zijn werknemers aanbiedt. Het is stellig juist dat deze bijdragen niet rechtstreeks aan de werknemer worden betaald, maar op zijn persoonlijke pensioenspaarrekening worden gestort. Zoals Experian heeft aangegeven in antwoord op een door het Hof gestelde vraag, beschikt elke werknemer

echter zelf over zijn eigen pensioenspaarrekening en beslist deze werknemer, samen met een in pensioenen gespecialiseerde adviseur, hoe het gespaarde bedrag het best wordt geïnvesteerd om later een pensioen te ontvangen. De werkgeversbijdragen die in het kader van de betrokken bedrijfspensioenverzekering worden betaald, vormen dus een huidig voordeel in geld dat door de werkgever aan de werknemer wordt betaald wegens diens verrichte arbeid, en dus een beloning in de zin van artikel 157 lid 2 VWEU. Bijgevolg vallen deze bijdragen binnen de werkingssfeer van Richtlijn 2000/78.

Of sprake is van een objectieve rechtvaardiging, antwoordt het Hof aldus. Wat ten eerste de vraag betreft of de ondernemings- en sectoriële regeling in het hoofdgeding een legitiem doel heeft, voeren Experian en de Deense regering aan dat deze in de eerste plaats aan oudere werknemers die in een latere fase van hun loopbaan bij Experian beginnen te werken, de mogelijkheid biedt om tijdens een relatief korte aansluitingsperiode een redelijk pensioenbedrag bijeen te sparen. Voorts beoogt deze regeling jonge werknemers bijtijds in dezelfde bedrijfspensioenverzekering te integreren, waarbij deze echter, gelet op de omstandigheid dat voor hen lagere bijdragepercentages gelden, over een groter deel van hun salaris kunnen beschikken. Middels deze regeling kunnen aldus alle werknemers van Experian een redelijk pensioenbedrag bijsparen waarover zij bij hun pensionering kunnen beschikken. Volgens Experian is de voor de betrokken regeling kenmerkende leeftijdsafhankelijke progressiviteit van de pensioenbijdragen in de tweede plaats gerechtvaardigd omdat de risico's van overlijden, arbeidsongeschiktheid en ernstige ziekte, waarvan de kosten toenemen met de leeftijd, moeten worden gedekt. Een deel van deze bijdragen dient immers om deze risico's te dekken. Naar het oordeel van het Hof is hiermee het legitieme doel gegeven. Voorts acht het Hof tevens sprake van een passend en noodzakelijk middel.

Gelet op een en ander moet op de tweede vraag worden geantwoord dat het beginsel van non-discriminatie op grond van leeftijd, dat is vervat in artikel 21 van het Handvest en nader is uitgewerkt in Richtlijn 2000/78, en meer in het bijzonder de artikelen 2 en 6 lid 1 van deze richtlijn, aldus moeten worden uitgelegd dat zij niet in de weg staan aan een bedrijfspensioenverzekering op basis waarvan een werkgever, als bestanddeel van het salaris, pensioenbijdragen betaalt die hoger worden naar gelang van de leeftijd van de werknemer, mits het daaruit voortvloeiende verschil in behandeling op grond van leeftijd passend en noodzakelijk is om een legitieme doelstelling te bereiken.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 26-09-2013

Zaaknummer: C-476/11